ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «МИНЕРАЛОВОДСЕИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

**Коллективный договор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения»**

**на**

**2023г.– 2025 г.**

**от работодателя: от работников:**

Директор Председатель профсоюзного

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» комитета ГБУСО

«Минераловодский КЦСОН»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Чистякова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Мещерякова

(*подпись*) (*подпись*)

« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г. «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г.

г. Минеральные Воды

**2022 г.**

Коллективный договор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения»

на 2023 г. – 2025 г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание** | **Стр.** |
| Раздел 1. Общие положения ………………………………………….. | 3 |
| Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости…………... | 6 |
| Раздел 3. Рабочее время………………………………………………. | 11 |
| Раздел 4. Время отдыха………………………………………………. | 19 |
| Раздел 5. Оплата труда…………………....…………………………… | 24 |
| Раздел 6. Условия и охрана труда…………………………………….. | 27 |
| Раздел 7. Социальные гарантии и льготы……………………………. | 38 |
| Раздел 8. Обязательства профсоюзного комитета…………………… | 44 |
| Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора…… | 48 |

Приложения к коллективному договору:

1.Приложение 1 (Правила внутреннего трудового договора).

2.Приложение 2 (Список профессий и работ, с ненормированным рабочим днем).

3.Приложение 3 (Перечень должностей и профессий ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» оклады которых повышаются в связи с наличием в их работе вредных и (или)опасных условий труда).

4.Приложение 4 (Перечень должностей с суммированным учетом рабочего времени).

5.Приложение 5 (Перечень должностей оклады, которых повышаются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.Приложение 6 (Состав комиссии по охране труда).

7.Приложение 7 (Состав комиссии по контролю над выполнением коллективного договора).

8.Приложение 8 (Форма расчетного листка).

9.Приложение 9 (Соглашение по охране труда Работодателя и профсоюзного комитета ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» на 2023 год).

10.Приложение 10 (Положение о премировании работников ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» за счет внебюджетных средств).

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее соответственно работодатель) Чистяковой Елены Викторовны, действующей на основании Устава ГБУСО «Минераловодский КЦСОН», и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения» Елены Викторовны Мещеряковой (далее-профсоюзный комитет), представляющей интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников.

1.2.Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

–создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

–установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

– повышения уровня жизни работников и членов их семей;

– создания благоприятного психологического климата в коллективе;

–практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.3.Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзный комитет выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.4.Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- признавать профсоюзный комитет учреждения единственным полномочным представителем всех работников и осуществлять свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором;

- обеспечивать участие выборного профсоюзного органа в управлении учреждением в соответствии со ст.53 Трудового кодекса Российской Федерации;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, мотивированного мнения (по согласованию) профсоюзного комитета определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;

- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- при приеме работников на работу извещать о наличии профсоюзной организации;

- сотрудничать с Профсоюзом в рамках социального партнерства, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров;

- нести иные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Профсоюзный комитет,** как представитель работников учреждения обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;

-нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

**Работники** обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;

- соблюдать этические и нравственные принципы в соответствии с Кодексом профессиональной этики

–в полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

–способствовать улучшению качества предоставления социальных услуг.

1.5.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Трудовые, социально-трудовые отношения, профессиональные отношения и иные аналогичные отношения с директором учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными правовыми актами Учреждения, трудовым договором.

1.6.По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством для его заключения.

1.7.Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, настоящего коллективного договора.

1.8. Работодатель:

– доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания;

– доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.11. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

**Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости**

2.1.Трудовые отношения в учреждении строятся на основании (эффективного контракта) - трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

При заключении трудового договора с работником по его просьбе ему может быть оказана консультация представителем Профсоюза по процедуре и условиям трудового договора.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Прием на работу осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3.В трудовом договоре, заключаемом с работником, может быть предусмотрено условие об испытании при приеме на работу, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, кроме лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72 ТК РФ.

2.5.Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6.Стороны согласились, что профсоюзный комитет имеет право знакомиться с содержанием трудовых договоров – членов профсоюза (с согласия работника). В случае выявления нарушений трудового договора, трудового законодательства профсоюзный комитет направляет работодателю требование об устранении нарушений. Работодатель обязан в недельный срок (семь календарных дней) с момента получения требования об устранении выявленных нарушений письменно сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.7.Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором в учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8.Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в пять лет.

2.9.В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.10.Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются Работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюза (ст.82 ТК РФ).

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, подпункте "б" п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванных отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, изменению режима работы учреждения, переобучению работников и т.п.

Ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только с согласия профсоюзного комитета.

2.11.Стороны обязуются при необходимости установления режима неполной занятости предусмотреть продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели – не менее 20 часов.

2.12.Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы – графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.13.В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с ГКУ «Центр занятости населения Минераловодского района» по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

2.14.В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15.Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время - 1 час в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства учреждения).

2.16. Стороны договорились о том, что:

2.16.1.Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в учреждении.

2.16.2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

2.17.Помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

– проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

– в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.18.В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в т.ч. и повышение окладов.

2.19. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.20.За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание,

б) выговор,

в) увольнение по соответствующим основаниям.

2.21.При применении мер дисциплинарного взыскания работнику, нарушившему трудовую дисциплину не выплачивается премия за выполнение производственных показателей полностью.

2.22.До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать объяснение по факту проступка в установленной форме составляется соответствующий акт.

2.23.Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени необходимого на учѐт мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

2.24.Дисциплинарные взыскания применяются приказом директора учреждения по представлению непосредственного руководителя работника или иных должностных лиц учреждения. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт правонарушения и виновность конкретного работника.

2.25.За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершѐн, предшествующая работа и поведение работника.

2.26.Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3 рабочих дней с момента его издания.

В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Приказ в необходимых случаях с целью осуществления воспитательного воздействия доводится до сведения других работников учреждения.

2.27.Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.28.Если в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный член трудового коллектива.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

2.29. Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

**Раздел 3. Рабочее время**

3.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1 к коллективному договору) утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и графиками сменности, с учетом мнения профсоюзного комитета при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учетный период.

Для всех работников Учреждения, за исключением лиц, работающим по графику на основании статьи 104 ТК РФ, а также женщин работающих в сельской местности устанавливается следующий распорядок дня

начала работы 8:00 и окончание 17:00;

перерыв с 12:00 до 13:00.

Для женщин, работающих в сельской местности при пятидневной рабочей недели с продолжительностью рабочего времени 36 часов в соответствии с постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» ежедневная работа составляет 7 часов 12 минут со следующим распорядком дня

начала работы 8:00 и окончание 16:12

перерыв с 12:00 до 13:00

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

– 40 часов в неделю для мужчин;

– 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности; медицинского персонала;

– 35 часов в неделю для инвалидов 1-ΙΙ группы (ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.2. Норма рабочего времени исчисляется по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

– при 40 – часовой рабочей неделе – 8 часов, в предпраздничные дни – 7 часов;

– при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количество часов, полученное в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней (ст.100 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.Когда по условиям работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.Суммированный учет рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

–сторож стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-санитарка стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-повар стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-сторож хозяйственно-обсуживающий персонал.

3.3.1. Установить учетный период – 1 календарный год по следующим должностям:

–сторож стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-официант стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-сторож хозяйственно-обсуживающий персонал.

3.3.2. Установить учетный период – 3 месяца (квартал) по следующим должностям:

-санитарка стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-официант стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-повар стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов.

3.4. Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день, для которых установлен дополнительный отпуск, согласовывается с профсоюзным комитетом (приложение 2 к коллективному договору ).

3.5. Привлечение к работе в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни без письменного согласия работника допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. В других случаях привлечение работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и с письменного согласия работника (ст. 113, 329 Трудового кодекса Российской Федерации).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1)при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2)при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3)для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1)при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2)при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3)при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3.6.В отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также инвалидов Трудовой кодекс РФ, разрешая в принципе привлечение их к сверхурочной работе, установил особый порядок привлечения к такой работе: помимо получения письменного согласия работника работодатель должен в письменной форме ознакомить его с правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 5 ст. 99 ТК РФ). Такой же порядок привлечения к сверхурочной работе установлен в отношении матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, а также для отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних (см. ст. ст. 259, 264 ТК РФ).

3.7.К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Отказ работников указанной категории от работы в ночное время нельзя рассматривать как нарушение трудовых обязанностей  
 3.8. Помимо лиц, упомянутых в статье 96 Трудового кодекса РФ, к работе в ночное время не допускаются:

1) по общему правилу женщины (ст. 253 Трудового кодекса РФ);

2) работники, больные туберкулезом, - при наличии соответствующего заключения КЭК;

3) одинокие матери, воспитывающие детей, - при отсутствии круглосуточных детских дошкольных учреждений;

4) другие категории работников в соответствии с отдельными правовыми актами.

3.9. Направление в служебные командировки:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 5 лет без супруга (супруги), допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 259 Трудового кодекса РФ).

Указанные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. В остальных случаях направление в командировку оформляется приказом, работник, нарушивший приказ, подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности.

3.10. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

3.11. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 Трудового кодекса РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. 

Гарантии, предусмотренные частью второй ст.259 Трудового Кодекса РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=432646#l354) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. Действие части третьей статьи 259 (в редакции Федерального закона от 07.10.2022 N 376-ФЗ) распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 ([пункт 2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=433300#l16) статьи 2 Федерального закона от 07.10.2022 N 376-ФЗ).

3.12. На рабочих местах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти- или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3.13.Для педагогических работников учреждения ус­танавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не бо­лее 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных нормативными документами.

Для медицинских работников учреждения ус­танавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не бо­лее 35,6 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.14. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся в период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.16. Дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях предоставляются в соответствии с трудовым законодательством (ст.173– 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.17. Режим рабочего времени — это обязательное условие трудового договора. Гибкий график — один из возможных вариантов (абз. [2 ч. 6](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401524&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918) ст. 57 ТК РФ, ст. [100](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401523&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918)ТК РФ), при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон.   
Установление гибкого графика работы должно быть зафиксировано в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему (ст. [72](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401525&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918) ТК РФ). При этом работодатель издает приказ в свободной форме об установлении гибкого графика и ознакомить с ним работника под подпись. При гибком графике учет рабочего времени обязателен. То есть все время, фактически отработанное работником по такому графику, работодатель должен отражать в табеле учета рабочего времени. Гибкий график может предусматривать разное количество отработанных часов в разные дни, например, в один день работник отработал 8 часов, а в другой — 7 или 9 часов. При гибком графике работы в учреждении ведется суммированный учет рабочего времени за определенный учетный период-один месяц. Порядок введения такого учета устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401526&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918) ст. 102, ст. [104](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401527&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918)ТК РФ). При этом работодатель обязан обеспечить отработку сотрудником необходимого количества рабочих часов в учетном периоде (ст. 102 ТК).По личному заявлению работника, работающему в режиме внешнего совмещения в соответствии с приказом по учреждению может быть установлен гибкий режим работы с обязательной отработкой работником суммарного количества рабочих часов в течение месяца.

Гибкий график работы по ТК РФ — это особый случай режима труда, при котором происходит суммирование отработанного времени (ст. 102 ТК РФ, ст. 104 ТК РФ ). Его можно выбрать как для конкретного сотрудника, так и для подразделения в целом. В последнем случае регулирование закрепляется не только в трудовом договоре каждого работника, но и в правилах внутреннего трудового распорядка, других нормативных актах компании.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.18. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется днем отдыха.

3.19. Работодатель обязан повышать квалификацию Работников в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации и иными правовыми нормативными актами

3.20.В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест работодатель обязан осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.21.В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы работодатель обязан сохранять за ним занимаемую должность, среднемесячную заработную плату на период обучения, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.22. Работодатель обязан организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.23. Работодатель обязан организовать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников учреждения не реже чем один раз в 5 лет.

3.24. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

**Раздел 4. Время отдыха**

4.1. Работникам устанавливается перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 13.00 часов. Выходные дни: суббота, воскресенье.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

4.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст.114, 115 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое для них время года (ст. 267 ТК).

Работникам, имеющим инвалидность, ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ, ст.23 ФЗ от 24.11.95г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»)

Право на использование отпуска за первый год возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

-женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет;

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК).

4.2.1.В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

-время фактической работы;

-время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

-время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

-период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине; 

-время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

-период приостановления трудового договора в соответствии со [статьей 351.7](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l8955) Трудового Кодекса РФ. Действие части первой статьи 121 Трудового Кодекса РФ распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022г..

4.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами .Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.4. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором

4.7.При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.8.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

4.9.Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. Сменный график работы определен отдельным категориям работников определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ), в соответствии с перечнем должностей с суммированным учетом рабочего времени, согласно приложение №5 к коллективному договору .

4.10. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.11. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам – два дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

4.12. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученного при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;

- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК);

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, соответственно на 15 и 10 календарных дней; работникам, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, для сдачи выпускных экзаменов – на 15 календарных дней, а также студентам высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для промежуточной аттестации – на 15 календарных дней в учебном году (ст. 173, 174 ТК);

- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в ВУЗы - до 14 календарных дней.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по их письменным заявлениям могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между работодателем и работником.

4.15. Предоставление отпуска по ходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

4.16. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст.257 ТК РФ.

4.17. Согласно действующему законодательству «лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом». При этом отпуск должен быть полным, то есть установленной Трудовым кодексом РФ продолжительности, и оплачивается также целиком.

4.18. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы),школьников 9 и 11 классов предоставлять в день знаний 1 сентября время с 8:00 до 12:00ч., с сохранением заработной платы.

4.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст.125 ТК РФ), а так же на основании приказа директора в связи с производственной необходимостью.

4.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1)для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2)для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3)для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

**Раздел 5. Оплата труда**

5.1.Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУСО « Минераловодский КЦСОН», утвержденным приказом директора.

5.2.Оплата труда работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производится в повышенном размере в соответствии с приложение № 5 к коллективному договору.

5.3.Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения – Положения о выплатах стимулирующего характера работников учреждения, утвержденного приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Размер стимулирующих выплат определяется с учетом оценки выполнения работниками учреждения показателей и критериев эффективности деятельности.

5.4. В соответствии с положением о премировании работников ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» за счет внебюджетных средств, утвержденным приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом определен порядок премирования работников за счет внебюджетных средств, занятых оказанием платных социальных услуг и работников, принимающих участие в организации платных социальных услуг, с целью повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда.(Приложение 11 к настоящему коллективному договору.

5.5. Выплата заработной платы производится:

за первую половину месяца 22 числа;

за вторую половину месяца 07 числа.

Форма расчетного листка утверждена в соответствии с приложением 9 к настоящему коллективному договору. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается накануне этих дней.

5.6. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.162 Трудового кодекса Российской Федерации).

# 5.7.Работодатель обязуется производить выплаты мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельской местности, на основании постановления Правительства Ставропольского края «О порядке предоставления и финансирования мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающих и проживающих в сельской местности» от 31.08.2005г. № 112–п и с учетом изменений, внесенных в порядок предоставления и финансирования мер социальной поддержки постановлением Правительства Ставропольского края от 27.08.2019г. № 388–п. Выплаты производятся в конце текущего месяца.

5.8.Индексация заработной платы работников учреждения на очередной финансовый год осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения (ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с Соглашением между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерации профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья на 2022-2024 годы для бюджетных учреждений в Соглашении предусмотрено обязательство стороны Правительства Ставропольского края при формировании проекта бюджета Ставропольского края на очередной финансовый год и плановый период предусмотреть средства на индексацию заработной платы с учетом уровня инфляции, установленного Министерством экономической развития России.

5.9. Единовременная премия устанавливается работникам учреждения за добросовестный труд и в связи с:

-юбилейной датой 50-летия со дня рождения работника в размере одного оклада при стаже работы в учреждении более 5 лет;

-юбилейной датой 50-летия со дня рождения работника в размере одной тысячи рублей, при стаже работы в учреждении менее 5 лет;

-юбилейной датой 55-летия со дня рождения работника в размере одного оклада, при стаже работы в учреждении более 5 лет;

-юбилейной датой 55-летия со дня рождения работника в размере 1000 руб.

( одной тысячи ) рублей при стаже работы в учреждении менее 5 лет.

-юбилейной датой 60-летия со дня рождения работника в размере одного оклада, при стаже работы в учреждении более 5 лет;

-юбилейной датой 60-летия со дня рождения работника в размере 1000 руб. ( одной тысячи ) рублей при стаже работы в учреждении менее 5 лет.

-юбилейной датой 65-летия со дня рождения работника в размере одного оклада, при стаже работы в учреждении более 5 лет;

-юбилейной датой 65-летия со дня рождения работника в размере 1000 руб. ( одной тысячи ) рублей при стаже работы в учреждении менее 5 лет;

-юбилейной датой 70-летия со дня рождения работника в размере одного оклада, при стаже работы в учреждении более 5 лет.

-юбилейной датой 25-летия,30-летия,35-летия,40-летия,45-летия-в размере одной тысячи рублей;

-профессиональным праздником День социального работника, Дня Защитника Отечества, Международным Женским днем 8 марта.

5.10.Единовременная премия устанавливается в соответствии с приказом директора.

5.11. Расчет оплаты труда работникам, находящимся в режиме самоизоляции во время действия ограничительных мер, установленных на период угрозы распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 на территории Ставропольского края, производится из расчета ранее установленных оклада или тарифной ставка, компенсационных и стимулирующих выплат, право на которые у работника было до введения режима самоизоляции.

5.12. Премирование директора учреждения производится на основании приказа министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.13. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудовых договоров.

Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в порядке и размерах, установленных ст. 178 ТК РФ в случаях расторжения трудового договора в связи:

- с ликвидацией организации (ст. 81 п. 1 ТК РФ);

- с сокращением численности или штата работников организации (ст. 81 п. 2 ТК РФ);

- с несоответствием работника занимаемой должности (ст. 81 п. 3а ТК РФ);

- с призывом работника на военную службу или направлением его на

заменяющую его альтернативную службу (ст. 83 п. 1 ТК РФ);

- с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (ст. 83 п. 2 ТК РФ);

- с отказом работника в связи с перемещением работодателя в другую

местность (ст. 77 п. 9 ТК РФ).

5.14.Работодатель выплачивает выходное пособие в случаях прекращения трудового договора:

- по пункту 11 ст. 77 при условии, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника;

- в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, занятых на сезонных работах (ст. 296 ТК РФ).

5.15.Работнику, работающему по совместительству, и совмещающему работу с обучением, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, предоставляются только по основному месту работы.

5.16.Профсоюз оставляет за собой право:

а) осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой заработной платы;

б) осуществлять контроль за своевременностью и объемом (страховые взносы должны перечисляться в полном объеме) перечисление страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ;

5.17.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата за все время приостановки работы производится из расчета не ниже двух третей средней заработной платы.

5.18. В соответствии с Соглашением между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерации профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья на 2022-2024 годы:

5.18.1. размер тарифной ставки рабочего первого разряда составляет не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с 01.01.2023г. составляет 16242,00 рублей;

5.18.2. доля тарифной части оплаты труда (вознаграждения за труд) в структуре заработной платы составляет не менее 55 процентов;

5.18.3. минимальная заработная плата в 2023 году составляет 1,42 прожиточного минимума трудоспособного населения Ставропольского края;

5.18.4. компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или ) опасными условиями труда не включаются в состав установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**Раздел 6. Условия и охрана труда**

6.14.Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюза инструкции по охране труда для работников учреждения.

6.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.4. Работодатель обязан организовывать и проводить работу по специальной оценке условий труда в учреждении проводится каждые пять лет. Обязательной оценке условий труда подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем с профсоюзным комитетом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной защите и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.6. Работодатель принимает меры по систематическому пополнению аптечек первой помощи в кабинетах.

6.7. Работодатель обязан выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню должностей, утвержденного приказом директора учреждения.

6.8. Работодатель обязан проводить регулярные, за счет работодателя, медицинские осмотры работников, в пределах бюджетного финансирования, выделенного Учредителем на эти цели.

6.9. Обеспечить надлежащее оборудование всех рабочих мест и создать на них безопасные условия труда. Согласно санитарным правилам и нормам СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996г. №21), температура воздуха в помещениях Центра должна составлять в холодный период года не ниже 19° С, в теплый период года не выше 28,5° С, относительная влажность – 40-60%. При температуре воздуха выше или ниже допустимых величин рабочий день может быть сокращен на 1 час.

6.10. Работодатель производит обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев, профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей.

6.11. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзного комитета.

6.12. Профсоюз и специалист по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.13. В организации создается и действует совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве трех человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда(состав комиссии по охране труда -приложение №6 к коллективному договору).

6.14. Работодатель обязуется перечислять страховые взносы единым платежом в Межрайонную ИФНС России №9 по Ставропольскому краю ,а также в фонд социального страхования .

6.15. Работодатель заключает договор с медицинской организацией на проведение периодических и предварительных медицинских осмотров с оплатой расходов за счет работодателя.

Работодатель обязуется заключить договор с учреждением здравоохранения по бесплатному медицинскому обслуживанию работников, проведению бесплатной диспансеризации, профосмотров.

6.16.Работодатель обеспечивает право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).Для реализации этого права обязан ежегодно заключать соглашение по охране труда на календарный год (приложение 9), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

6.17.Работодатель предусматривает средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда .

6.18. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение безопасным приемам выполнения работы и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья получателей социальных услуг, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в течение года .

6.19.Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте) и других материалов за счет учреждения.

6.20.В целях организации сотрудничества по охране труда работодателя и работников учреждения создается на паритетной основе совместная комиссия по охране труда (ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2006г. № 413),согласно приложение 6 к настоящему коллективному договору.

6.21.Возмещение вреда работникам, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением ими трудовых обязанностей, производится в соответствии с федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125–ФЗ, в ред. от 21.11.2022г. (с последующими изменениями и дополнениями) (ст.184 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.22.Работодатель обязуется реализовывать мероприятия, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

-организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия лечебной физкультурой), с привлечением инструктора по лечебной физкультуре социально-оздоровительного отделения.

6.23.Работодатель обязуется обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

В учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль над правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

6.24. Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-создание и функционирование системы управления охраной труда;

-соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

-систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

-реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

-разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В соответствии с Соглашением между Правительством Ставропольского края ,Территориальным союзом «Федерации профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2022-2024 годы предусмотрена единовременная денежная компенсация сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в размере не менее 50-кратного размера МРОТ.

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

-разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном [статьей 372](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l4720) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

-ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

-соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

-приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

-при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.  
 -использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

**-**вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;

-предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.25. Работник в области охраны труда обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй [статьи 227](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l9502) Трудового Кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.26.Права работника в области охраны труда.

Каждый работник имеет право на:

-рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

-обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

-отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

-обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

-обучение по охране труда за счет средств работодателя;

-дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

-гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

-обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

-обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.27. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:

-соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

- осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

6.28.Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

6.29. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем проводятся системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

6.30. Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

-инструктажей по охране труда;

-стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);

-обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

-обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

-обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

6.31. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда , а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

6.32. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

6.33. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

**Раздел 7. Социальные гарантии и льготы**

7.1. Работникам учреждения предоставляются следующие гарантии и компенсации в следующих случаях:

7.1.1. При направлении в служебные командировки:

В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере установленном действующим законодательством. В отдельных случаях при командировании работника могут быть оплачены расходы по найму жилого помещения по фактической стоимости документально подтвержденных расходов на проживание, в пределах утвержденных объемов затрат на данные цели в Плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год в части средств, поступающих от оказания платных услуг;

7.1.2. При совмещении работы с получением образования (глава 26 ТК РФ): оплата учебного отпуска в соответствии с законодательством РФ;

7.1.3. При вынужденном прекращении работы не по вине работника;

7.1.4. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7.1.5. В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

7.1.6. В других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7.1.7. Установлен размер суточных в размере 1500 рублей (одна тысяча пятьсот рублей) при командировании работника за пределы Ставропольского края.

7.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются компенсации, в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору:

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.3. Профсоюзный комитет оказывает за счет профсоюзных средств материальную помощь:

7.3.1.На оперативное лечение, длительное лечение (более 21 дня),получение платных медицинских услуг ( на сумму не менее 10000 рублей по каждому основанию один раз в год-1500 рублей;

7.3.2.В связи с онкологическим заболеванием-3000 рублей (по каждому основанию 1 раз в год.

Перечень необходимых документов для получения материальной помощи в соответствии с п.7.3.1. и 7.3.2.:

-выписка из протокола заседания профсоюзного комитета ;

-копия паспорта (1-й лист, прописка);

-копия профсоюзного билета или учетной карточки;

-копии документов лечебных учреждений (копия выписки из истории о проведенной операции или копия больничного листа или копия договора о проведении платного лечения),в зависимости от конкретного случая.

7.3.3.при несчастном случае (максимальная денежная выплата 10000 рублей при смертельном несчастном случае).

Перечень необходимых документов для получения материальной помощи в соответствии с п.7.3.3.:

-выписка из протокола заседания профсоюзного комитета;

-заявление установленного образца;

-копия паспорта;

-копия профсоюзного билета или учетной карточки;

-выписка из амбулаторной карты, справка от врача с подробным описанием диагноза, если копии то заверенные печатью врача или медицинского учреждения;

-свидетельство о смерти (в случае смерти пострадавшего);

-акт судебно-медицинской экспертизы (в случае смерти пострадавшего);

-списки на страхование (в случае смерти пострадавшего).

7.3.4.денежная выплата ЦК Профсоюза при несчастном случае ( во время исполнения трудовых (должностных) обязанностей:

-размер денежной выплаты при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом составляет 45000 рублей;

-размер денежной выплаты при тяжелых несчастных случаях на производстве, повлекших за собой получение:

-первой группы инвалидности -45000 оублей;

-второй группы инвалидности -35000 рублей;

-третьей группы инвалидности-25000 рублей.

Перечень необходимых документов для получения материальной помощи в соответствии с п.7.3.4:

-заявление пострадавшего или близкого родственника (в случае смерти) установленной формы;

-копия учетной карточки члена Профсоюза;

-копия акта по форме Н-1;

-копия справки медико-социальной экспертизы;

-в случае получения инвалидности-копия справки медико-социальной экспертной комиссии;

-в случае гибели-копия свидетельства ЗАГСА о смерти.

7.3.5.при порче либо утрате имущества в результате стихийного бедствия:

7.3.5.1.материальная помощь при порче либо утрате имущества в результате пожара-5000 рублей.

Перечень необходимых документов для получения материальной помощи в соответствии с п.7.3.5.1.:

-выписка из протокола заседания профсоюзного комитета;

-копия паспорта;

-копия профсоюзного билета или учетной карточки;

-акт обследования администрации пострадавшего имущества(если копия акта, то заверенная печатью администрации).

7.4.Работодатель обязуется оплачивать проезд на общественном транспорте заведующим отделений, специалистам по социальной работе, социальным работникам отделений социального обслуживания на дому, социальным работника специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, медицинским сестрам специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому при исполнении им должностных обязанностей, согласно маршрутного листа. Оплата стоимости проезда производится по тарифам на перевозку пассажиров автобусами по пригородным внутрирайонным маршрутам Минераловодского городского округа Ставропольского края.

7.5.Для выполнения служебных обязанностей заведующим отделений, специалистам по социальной работе с целью повышения оперативности, качества услуг разрешено использовать сотовый телефон учреждения, состоящий на балансе учреждения с целью обеспечения интересов учреждения.

7.6.Работодатель обязуется предоставлять услуги медицинской сестры по физиотерапии социально-оздоровительного отделения ( по назначению врача), медицинской сестры по массажу социально-оздоровительного отделения (по назначению врача), инструктора по лечебной физкультуре социально-оздоровительного отделения ( по назначению врача), услуги врача-кардиолога социально-оздоровительного отделения, врача-невролога социально-оздоровительного отделения работникам учреждения 1 раз в год по 50% их стоимости от тарифов на оказание дополнительных социальных услуг, утвержденных приказом директора учреждения в соответствии с программой оздоровления и формирования здорового образа для работников ГБУСО «Минераловодский КЦСОН», утвержденной приказом директора.

7.7. В пределах фонда оплаты труда бюджетного учреждения (при наличии экономии), в соответствии с коллективным договором и по личному заявлению работника с приложением соответствующих подтверждающих документов работодатель вправе в соответствии с приказом директора учреждения оказать единовременную материальную помощь в размере одного оклада, при наступлении особых обстоятельств:

- смерть члена семьи (супруга (ги), детей, родителей работника;

- заболевание несовершеннолетних детей работника;

-материальный ущерб из-за стихийного бедствия;

-длительная нетрудоспособность ( более двух месяцев подряд) работника учреждения.

7.8. Работодатель обязуется организовывать бесплатное направление на отдых и оздоровление, а также оплачивать за счет внебюджетных источников финансирования стоимость проезда к месту отдыха и обратно социальных работников ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» в соответствии с графиком заезда социальных работников, утвержденным министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края на соответствующий год. Работники учреждения, направляемый на оздоровление не должны нести личных финансовых затрат.

Направление работников на отдых и оздоровление, а также проезд к месту отдыха и обратно осуществляется за счет средств учреждения, полученных им из внебюджетных источников финансирования.

Направление на оздоровление в государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» является мерой стимулирования труда социальных работников.

При выборе кандидатур учитываются следующие критерии отбора:

1.показатели производительности труда социальных работников.

2.Отсутствие дисциплинарных взысканий в течение года.

3.Согласование кандидатуры профсоюзным комитетом учреждения.

4.Стаж работы социального работника не менее 3 лет.

5.Личное согласие социального работника для направления его на оздоровление.

По согласованию с социальным работником оздоровление может быть осуществлено в период его ежегодного оплачиваемого отпуска, либо в период отпуска без сохранения денежного содержания.

Курс оздоровления составляющий 10 дней, включает в себя проживание, питание, комплекс психологических, культурно-досуговых услуг, широкий спектр медицинских и оздоровительных услуг.

7.9. Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

-дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

-один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

7.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации ([пункт 1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l4044) части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l4044) части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации ([пункт 1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l4044) части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l4044) части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. 

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации ([пункт 1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l4044) части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&ysclid=lbvz6hjapy910269051#l4044) части первой статьи 81Трудового Кодекса РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 81 Трудового Кодекса РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 81 Трудового Кодекса РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст.81 Трудового Кодекса РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст.81 Трудового Кодекса РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая ст.81 Трудового Кодекса РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

7.11. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=432646#l354) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.  Действие части второй статьи 179 Трудового Кодекса РФ распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 ([пункт 2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=433300#l16) статьи 2 Федерального закона от 07.10.2022 N 376-ФЗ).

7.12. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

7.13. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст.185.1 Трудового Кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

**Раздел 8. Обязательства профсоюзного комитета**

**8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Обеспечить возможность участия председателя профсоюзного комитета в оперативных совещаниях учреждения. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, нормативными актами Ставропольского края, настоящим коллективным договором.

8.1.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения» полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором (ст. 29 Трудового кодекса РФ).

8.1.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны заместителей директора, заведующих структурных подразделений учреждения и других должностных лиц учреждения.

Вновь принимаемых на работу работников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.1.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляется возможность пользоваться телефонной линией, электронной и факсимильной связью.

8.1.5.Информировать профсоюзный комитет о результатах финансовой деятельности учреждения, распределении полученных доходов и других вопросах, влияющих на социально – экономическое положение работников.

Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

Работодатель согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных трудовым законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профсоюз). Профсоюз не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

Работодатель обязан приостановить по требованию профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.1.6. Создавать условия для обеспечения профсоюзным комитетом уставной деятельности.

8.1.7. Ежемесячно и бесплатно перечислять по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюзного комитета на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в окончательный расчет за месяц (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 г. № 10–ФЗ). Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Профсоюзный комитет представляет Работодателю необходимые сведения для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет вышестоящих профсоюзных органов.

При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) учреждения, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), смене руководителя учреждения заявления работников о перечислении членских профсоюзных взносов и средств из заработной платы на счета первичной профсоюзной организации сохраняют свою силу и обязательны для исполнения Работодателем (ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.57, 58 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Работодатель один раз в полугодие предоставляет профсоюзному комитету данные о перечисленных членских профсоюзных взносов по форме, согласованной между администрацией и профсоюзным комитетом (список работников, у кого были произведены удержания, размер начисленной работнику заработной платы, размер удержанных из зарплаты работника членских профсоюзных взносов, общая сумма удержанных профсоюзных взносов, сумма профсоюзных взносов, перечисленная профсоюзным органам, в том числе на счета: первичной, территориальной организации профсоюза, ЦК профсоюза).

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзным комитетом, приглашенным для участия в работе его пленумов, заседаний комиссий, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюзного комитета, а также профсоюзной учебы (ст.32, 374 Трудового кодекса Российской Федерации) следующей продолжительности:

* для участия в работе съезда, конференции – 2 рабочих дня;
* для участия в работе пленума, заседания исполкома, комиссии – 1 рабочий день;
* на время проведения колдоговорной кампании – 5 часов;
* на время профсоюзной учебы – 6 часов;
* для организации собраний – 2 часа.

8.1.8.Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать кабинеты, другие места работы в организации;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

-вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в пятидневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.1.9.Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:

председателя Профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях на уровне директора.

8.1.10. Представители профсоюзного комитета включаются:

* в комиссию по аттестации работников;
* в тарификационной комиссию;
* в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;
* в комиссию по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников и установлению выплат стимулирующего характера.

Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за пять дней).

**8.2. Работники учреждения обязуются:**

8.2.1. Выполнять распоряжения Работодателя в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

8.2.2.Уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать необходимую этику поведения, трудовую и производственную дисциплину.

**8.3. Профсоюзный комитет обязуется**:

8.3.1.Способствовать соблюдению работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.3.2.Представлять интересы работников учреждения - членов первичной профсоюзной организации при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

8.3.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

8.3.4. Добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом;

8.3.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

8.3.6.Представлять интересы членов первичной профсоюзной организации при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

8.3.7.Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8.3.8. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссиях по охране труда представителей профсоюзного комитета;

8.3.9.Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

8.3.10.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений;

8.3.11.Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

8.3.12.Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников учреждения;

8.3.13.Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора;

8.3.14.Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов первичной профсоюзной организации, гарантированные законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.3.15.Представлять интересы пострадавших работников - членов первичной профсоюзной организации при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

8.3.16. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

8.3.17. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников учреждения, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия, неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

8.3.18. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

8.3.19. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования;

8.3.20. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

**Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора**

9.1.Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условиях и своих обязательств по коллективному договору.

9.2. Профсоюзный комитет в случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, действующего законодательства, вносит представления об устранении этих нарушений, которые подлежат безотлагательному рассмотрению Работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. В случае возникновения споров по выполнению обязательств, принятых в коллективном договоре, отраслевых тарифных соглашениях, последние разрешаются согласно действующему законодательству (ст.398 –418 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующим органом по труду (ст.51 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для осуществления контроля выполнения условий коллективного договора создается комиссия, состав которой формируется сторонами на равной основе.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора. Итоги работы комиссии рассматриваются один раз в год на собрании работников.

9.5. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию (ст.51 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.6. Стороны обязуются:

9.6.1.Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективного договора;

9.6.2.Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.6.3.Профсоюзный комитет для контроля за выполнением коллективного договора проводит проверки , запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее, при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

9.7.За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.8.Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Управление труда и социальной защиты населения Минераловодского городского округа Ставропольского края в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ГБУСО  «Минераловодский КЦСОН»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Чистякова | Председатель  Профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Мещерякова |
| «29» декабря 2022г. | «29» декабря 2022г. |

Приложение 1

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

|  |  |
| --- | --- |
| УЧТЕНО МНЕНИЕ  Председатель  Профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Мещерякова  «29» декабря 2022г. | Директор ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Чистякова  «29» декабря 2022г. |

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения»**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящие Правила действуют наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства, локальными нормативными актами.

1.2. В настоящих Правилах используются следующие термины:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | «Работодатель» | Государственное бюджетное учреждение социального  обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения», сокращенное ГБУСО  « Минераловодский КЦСОН» | ; |
|  |  | (наименование организации) |  |
|  | в лице | Директора государственного бюджетного учреждения  социального обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения»,  (директора учреждения) Чистяковой Елены Викторовны |  |
|  |  | (наименование должности руководителя высшего звена), | ; |
|  |  | действующего на основании Устава |  |
|  | «Профсоюзный комитет» | Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) |  |
|  |  |  |
|  | «Работник» | физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на  основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации |  |
|  |  |  |
|  | «дисциплина труда» | обязательное для всех работников подчинение правилам поведения,  определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными  законами, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения. |  |
|  |  |  |

1.3. Настоящие Правила вводятся в учреждении с целью укрепления дисциплины труда, установления трудового распорядка, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников организации.

1.4. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и Работников, а также ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных, производственных (по профессии) инструкциях

1.6. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

**II.Порядок приема, перевода и увольнения работников**

**2.1.Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

-иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и /или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его трудовой стаж для начисления пособий, специалист по персоналу вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию.

Соискатели, которые ранее отказались от бумажного варианта трудовой книжки должны предъявить работодателю вместо трудовой книжки или вместе с ней сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР.

Если соискатель не перешел на электронную трудовую книжку, то при приеме на работу предъявляет работодателю бумажный вариант документа.

Если соискатель отказался об бумажной трудовой книжки и перешел на электронную версию трудовой книжки, то предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР. Справку СТД-Р выдает сотруднику предыдущий работодатель. С ведения по форме СТД-ПФР работник может получить в Пенсионной фонде, МФЦ или на портале госуслуг.

Сотрудникам, которые устраиваются в учреждение после 31 декабря 2020 года и для них это будет первое место работы, работодателем новая трудовая книжка не заводится.

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора [приказ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/1d91a5e82050178caef5d0eea647ee6caf4effd1/) (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со статьей 66 ТК РФ Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а также требованиям профессиональных стандартов по соответствующим должностям.

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.17. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном [частью первой статьи 312.3](file:///C:\Users\user\AppData\Local\Temp\Rar$DI07.720\Методические%20рекомендации%20по%20внесению%20изменений%20в%20локальные%20нормативные%20акты%20организаций%20по%20дистанционной.docx#Par21) ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [статьей 65](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE4A3D0DA937252C8B05BBC867366A44FBB34C83324gCeFN) ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными [частью третьей статьи 68](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE1A1D0D5C0251DC9EC1DE8957166A44DBA28gCeBN) ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.18. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами по электронной почте (с обеспечением фиксации факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде). При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами по электронной почте каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в тот же рабочий день, в который получен документ, или в рабочий лень, следующий за ним. Особенности порядка обмена электронными документами или иной порядок обмена электронными документами может быть установлен трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником путем по электронной почте (с обеспечением фиксации факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде). Особенности порядка такого ознакомления или иной порядок ознакомления может быть установлен трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или по электронной почте (с обеспечением фиксации факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде). Особенности порядка такого обращения или иной порядок обращения может быть установлен трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой ([статья 62](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE7A0D5DC9F2008D8B412EB8A6F67BB51B82AC8g3e2N) ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

**2.2.Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.3. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.4. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8.Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не установлено Трудовым Кодексом.

В период отстранения от работы (недопущения к работе), заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения работника от работы, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за всё время отстранения от работы, как за простой (2/3 заработной платы).

2.3.10.В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

-указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в [части первой](file:///C:\Users\user\AppData\Local\Temp\Rar$DI07.720\Методические%20рекомендации%20по%20внесению%20изменений%20в%20локальные%20нормативные%20акты%20организаций%20по%20дистанционной.docx#Par68) статьи 312.9 ТК РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

-список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

-срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

-порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

-порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

-иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в [части третьей](file:///C:\Users\user\AppData\Local\Temp\Rar$DI07.720\Методические%20рекомендации%20по%20внесению%20изменений%20в%20локальные%20нормативные%20акты%20организаций%20по%20дистанционной.docx#Par70) статьи 312.9 ТК РФ с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно [части второй статьи 157](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE2A0D1D5C0251DC9EC1DE8957166A44DBA28gCeBN) ТК РФ, то есть в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.3.11. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие [статей 166](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE4A3D1DE927752C8B05BBC867366A44FBB34C83324gCeFN) - [168](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE4A3D1DE927352C8B05BBC867366A44FBB34C83324gCeFN) ТК РФ.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные [абзацами семнадцатым](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DEDA5D0D5C0251DC9EC1DE8957166A44DBA28gCeBN), [двадцатым](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE4A5D4DE9F2008D8B412EB8A6F67BB51B82AC8g3e2N) и [двадцать первым части второй статьи 212](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE4A3D1DD947152C8B05BBC867366A44FBB34C83324gCeFN) ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

**2.4. Прекращение трудового договора:**

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4.Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;

- исключение из штатного расписания некоторых должностей;

- сокращение численности работников;

- уменьшение количества классов-комплектов, групп и т.п.

2.4.9. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

-повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

-применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью клиента.

2.4.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.13.При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.4.14. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

2.4.15.Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1)ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2)сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3)несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4)смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5)неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6)однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а)прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б)появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в)разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г)совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д)установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; 

7)совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8)совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9)принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10)однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11)представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; 

13)предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1)невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=432646#l354) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации; (

Действие положений пункта 13.1 части первой статьи 81 распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022г.

14)в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4.16**.**Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1)призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Действие пункта 1 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022г..

2)восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3)неизбрание на должность;

4)осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5)признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6)смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7)наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя). Действие пункта 7 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022г.

8)дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9)истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10)прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11)отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

13)возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

**3.1. Работник имеет право:**

3.1.1.на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2.на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3.на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4.на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5.на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6.на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7.на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8.на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.9.на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.10.на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.11. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.12.пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

**3.2. Работник обязан:**

3.2.1.добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2.соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3.незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5.проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу достоверные документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и клиентам;

3.2.10.выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.2.11. Работник обязан предоставить работодателю письменное заявление на предоставление выходного для диспансеризации минимум за три дня до даты прохождения диспансеризации и согласовать дату/даты с директором учреждения.

При предоставлении заявления работник, который относится к категории, работников, не достигших возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии по выслуге лет также предоставляют подтверждение своего статуса ,как лица предпенсионнго возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).

3.2.12.Работник обязан предоставить специалисту по персоналу справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должны быть указаны дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать мед.учреждения. Справку о прохождении диспансеризации работник обязан предоставить работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

3.1.13. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

3.1.14.Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится под роспись с приказом об освобождении от работы.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе ,как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении работника, то работник должен выбрать другую дату/даты.

3.1.15.Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 Трудового Кодекса РФ, если ему необходимы дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 Трудового Кодекса РФ. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

3.1.16.Работник вправе подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично специалисту по персоналу либо на электронную почту учреждения [cson16@minsoc26.ru](mailto:cson16@minsoc26.ru).

* 1. **Работники учреждения имеют право:**

3.3.1.на внесение предложений по совершенствованию производственного процесса в учреждении;

3.3.2. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.3.на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.4.на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.5.пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

**3.4. Работники учреждения обязаны:**

3.4.1.соблюдать права и свободы клиентов, поддерживать производственную дисциплину, режим работы учреждения, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию клиентов;

3.4.2. участвовать в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.4.выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

**3.5. Работодатель имеет право:**

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты, создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

-создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления учреждения, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

-реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

-проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

**3.6. Работодатель обязан:**

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Выплата заработной платы производится: за первую половину месяца 22 числа; за вторую половину месяца 7 числа;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

-предоставлять 1 день ежегодно работнику в возрасте старше 40 лет для прохождения диспансеризации;

-предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении по его письменному заявлению:

-на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

-в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

-в период работы не позднее трех рабочих дней;

-при увольнении в последний день работы.

- предоставлять сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении тем работникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки. Всем остальным работникам работодатель в выдаче сведений о трудовой деятельности вправе отказать.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

**3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2.Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

**3.8. Работникам учреждения в помещениях учреждения и на территории учреждения запрещается:**

-курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

-хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества, кроме тех, которые необходимы для осуществления учебного процесса.

**IV.Рабочее время и время отдыха**

**4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1.В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходным : суббота, воскресенье. Режим работы учреждения с 8ч.00 мин. до 17 ч.00 мин., ежедневно, перерыв с 12 ч.00 мин до 13 ч.00 мин.

4.1.2.Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности медицинским, педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.5.Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены)

допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.7. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож хозяйственного- обслуживающего персонала, сторож стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, санитарка стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, официант стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, повар стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов. График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.8.Установить учетный период – 1 календарный год по следующим должностям:

–сторож стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-официант стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-сторож хозяйственно-обсуживающий персонал.

4.1.9.Установить учетный период – 3 месяца (квартал) по следующим должностям:

-санитарка стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

-повар стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов.

4.1.10.Режим работы социальных работников отделения социального обслуживания на дому, социальных работников специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, медицинских сестер специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому определяется графиком работы, утвержденным директором учреждения. График работы работников по данным должностям является неотъемлемой частью журнала учета услуг социального работника отделения социального обслуживания на дому, социального работника специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому ,медицинской сестры специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому.

4.1.11.При составлении графиков работы работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.12. Режим рабочего времени — это обязательное условие трудового договора. Гибкий график — один из возможных вариантов (абз. [2 ч. 6](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401524&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918) ст. 57 ТК РФ, ст. [100](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401523&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918)ТК РФ), при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон.   
Установление гибкого графика работы должно быть зафиксировано в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему (ст. [72](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401525&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918) ТК РФ). При этом работодатель издает приказ в свободной форме об установлении гибкого графика и ознакомить с ним работника под подпись. При гибком графике учет рабочего времени обязателен. То есть все время, фактически отработанное работником по такому графику, работодатель должен отражать в табеле учета рабочего времени. Гибкий график может предусматривать разное количество отработанных часов в разные дни, например, в один день работник отработал 8 часов, а в другой — 7 или 9 часов. При гибком графике работы в учреждении ведется суммированный учет рабочего времени за определенный учетный период-один месяц. Порядок введения такого учета устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401526&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918) ст. 102, ст. [104](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=366652&rangeId=401527&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5918)ТК РФ). При этом работодатель обязан обеспечить отработку сотрудником необходимого количества рабочих часов в учетном периоде (ст. 102 ТК).По личному заявлению работника, работающему в режиме внешнего совмещения в соответствии с приказом по учреждению может быть установлен гибкий режим работы с обязательной отработкой работником суммарного количества рабочих часов в течение месяца.

Гибкий график работы по ТК РФ — это особый случай режима труда, при котором происходит суммирование отработанного времени (ст. 102 ТК РФ, ст. 104 ТК РФ ). Его можно выбрать как для конкретного сотрудника, так и для подразделения в целом. В последнем случае регулирование закрепляется не только в трудовом договоре каждого работника, но и в правилах внутреннего трудового распорядка, других нормативных актах компании.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.1.13. Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе - продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливаются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных [статьей 312.9](file:///C:\Users\user\AppData\Local\Temp\Rar$DI07.720\Методические%20рекомендации%20по%20внесению%20изменений%20в%20локальные%20нормативные%20акты%20организаций%20по%20дистанционной.docx#Par65) ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодный оплачиваемого отпуск и иные видов отпусков предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном [главой 19](consultantplus://offline/ref=0015395DC6851E43D0CF4AFFC0A4763E274DCA89460F2077061629B353DC878D16F33DE4A3D0D99D7D52C8B05BBC867366A44FBB34C83324gCeFN) ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

**4.2. Время отдыха:**

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

-перерывы в течение рабочего дня (смены);

-ежедневный (междусменный) отдых;

-выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

-нерабочие праздничные дни;

-отпуска.

4.2.2. Перерывы в рабочем времени работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12ч.00 мин. по 13ч.00 мин.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.2.6. Работникам учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с приложением 2 и 8 к коллективному договору.

Психолог социально-реабилитационного отделения, психолог социально-оздоровительного отделения работают в режиме сокращенного рабочего дня на 1 час, т.е. рабочая неделя составляет 35 часов в неделю.

4.2.7.Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней: логопед отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными умственными и физическими возможностями здоровья, логопед социально-реабилитационного отделения, психолог-педагог отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными умственными и физическими возможностями здоровья; воспитатель отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными умственными и физическими возможностями здоровья-42 календарных дня.

4.2.8.Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск согласно статье 124 ТК РФ должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

4.2.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.11.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.2.12.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.2.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.14.Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.16.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

4.2.17.Установить размер суточных в размере 1500 рублей (одна тысяча пятьсот рублей) при командировании работника за пределы Ставропольского края.

**V. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

-объявляет благодарность;

-выдает премию;

-награждает ценным подарком;

-награждает почетной грамотой;

-представляет к званию лучшего по профессии.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

**VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1.  За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

  замечание;

  выговор;

 увольнение по соответствующим основаниям.

6.2.Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

-совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

-принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

-однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

-повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5.Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения или устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

6.9.Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

**VII. Заключительные положения**

7.1.Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение 2

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ**

**с ненормированным рабочим днем, для которых устанавливается дополнительный отпуск по учреждению**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Продолжительность основного отпуска  (календарных дней) | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней) | Суммарная продолжительность отпуска  (календарных дней) |
| 1. | директор | **28** | **12** | **40** |
| 2. | заместитель директора по общим вопросам | **28** | **9** | **37** |
| 3 | главный бухгалтер | **28** | **9** | **37** |
| 4 | экономист | **28** | **3** | **31** |
| 5 | водитель автомобиля | **28** | **3** | **31** |
| 6 | программист | **28** | **5** | **33** |

От работодателя От работников

Директор ГБУСО Председатель профсоюзного

«Минераловодский КЦСОН» комитета ГБУСО

«Минераловодский КЦСОН»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Чистякова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Мещерякова

Приложение 3

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

## ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда**

По результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда, а также аттестации рабочих мест по условиям труда  работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда установлена выплата компенсационного характера в размере 4 % от оклада в соответствии с занимаемыми должностями:

1.фельдщер стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

2.санитарка стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

3.медицинская сестра диетическая стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

4.медицинская сестра по массажу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья;

5.социальный работник отделения социального обслуживания на дому;

6.врач-кардиолог социально-оздоровительного отделения;

7.инструктор по лечебной физкультуре социально-оздоровительного отделения;

8.медицинская сестра по массажу социально-оздоровительного отделения;

9.медицинская сестра по физиотерапии социально-оздоровительного отделения;

10.социальный работник специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому;

11.медицинская сестра специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому;

12.медицинская сестра социально-оздоровительного отделения;

13.врач-невролог социально-оздоровительного отделения.

По результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда, а также аттестации рабочих мест по условиям труда  работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда установлена выплата компенсационного характера в размере 10 % от оклада в соответствии с занимаемыми должностями:

1.повар стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов.

Приложение 4

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с суммированным учетом рабочего времени

В связи с круглосуточным режимом работы стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого граждан и инвалидов и в связи с невозможностью по условиям работы в целом по учреждению соблюдения установленной для определенной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ введен суммированный учет рабочего времени работникам, занимающим следующие должности:

1.1.сторож стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

1.2.санитарка стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

1.3.официант стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

1.4.повар стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

1.5.сторож хозяйственно-обслуживающий персонал;

От работодателя От работников

Директор ГБУСО Председатель профсоюзного

«Минераловодский КЦСОН» комитета ГБУСО

«Минераловодский КЦСОН»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Чистякова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Мещерякова

Приложение 5

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников оклады, которых повышаются на 15% за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

1. заместитель директора по общим вопросам;
2. заместитель директора по медицинской части;
3. специалист по социальной работе;
4. медицинская сестра социально-оздоровительного отделения.
5. заведующая отделением срочного социального обслуживания;
6. заведующая отделения социального обслуживания на дому;
7. заведующая стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
8. заведующая специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому;
9. медицинская сестра специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому;
10. медицинская сестра диетическая стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
11. специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания;
12. культорганизатор стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
13. официант стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
14. санитарка стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
15. социальный работник отделения социального обслуживания на дому;
16. социальный работник специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому;
17. психолог социально-оздоровительного отделения;
18. психолог стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
19. фельдшер стационарного отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
20. врач-невролог социально-оздоровительного отделения;
21. заведующий социально-оздоровительного отделения;
22. культорганизатор социально-оздоровительного отделения;
23. медицинская сестра по массажу социально-оздоровительного отделения;
24. медицинская сестра по физиотерапии социально-оздоровительного отделения;
25. врач-кардиолог социально-оздоровительного отделения;
26. инструктор по лечебной физкультуре социально-оздоровительного отделения.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников оклады, которых повышаются на 25% за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

1.заведующая отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья;

2.специалист по социальной работе отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья;

3.воспитатель отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья;

4.логопед отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья;

5.педагог-психолог отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья;

6.медицинская сестра по массажу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья.

От работодателя От работников

Директор ГБУСО Председатель профсоюзного

«Минераловодский КЦСОН» комитета ГБУСО

«Минераловодский КЦСОН»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Чистякова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Мещерякова

29 декабря 2022г. 29 декабря 2022г.

## Приложение 6

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

**СОСТАВ**

**комиссии по охране труда ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»**

Председатель комиссии директор учреждения Чистякова Е.В.

Члены комиссии: заведующий социально-

оздоровительного отделения Генза Т.В.

председатель профсоюзного

комитета Мещерякова Е.В.

заведующий

отделения реабилитации детей и

подростков с ограниченными

возможностями здоровья

специалист по охране труда Давиденко И.М.

специалист по социальной работе

отделения социального обслуживания

на дому Митрофанова Т.Г.

Приложение 7

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

*СОСТАВ*

**комиссии по контролю над выполнением коллективного договора**

**работников ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»**

Председатель комиссии: директор Чистякова Е.В.

Члены комиссии:

от трудового коллектива культорганизатор стационарного

отделения временного (постоянного)

проживания граждан пожилого

возраста и инвалидов Качанова О.С.

социальный работник отделения

социального обслуживания

на дому Шундрикова А.П.

от профсоюзной организации: председатель профсоюзного

комитета

заведующая отделения реабилитации

детей и подростков с ограниченными

возможностями здоровья

Мещерякова Е.В.

социальный работник

специализированного отделения

социально-медицинского обслуживания

на дому Литус В.А.

социальный работник

специализированного отделения

социально-медицинского

обслуживания на дому Арманова Л.Н.

Приложение 8

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

**Форма расчетного листка**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование учреждения** | | | | | | | | | | | | |
| ФИО работника |  | | | | | | | | подразделение | | | |
| к выплате: |  | | | | | | | | должность | | | |
|  |  | | | | | | | |  | | | |
| Общий облагаемый доход |  | | | | | | | |  | | | |
| Применение вычетов по НДФЛ | на «себя» | | | | на детей | | | |  | имущественных | |  |
|  | | | | | | | | |  | | | |
| Вид | | Период | Отработано | | Оплачено | | | Сумма | Вид | | Период | Сумма |
| Дни | Часы | Дни | Часы | |
| 1. Начислено | | | | | | | | | 2. Удержано | | | |
| Оклад по дням | |  |  |  |  | |  |  | НДФЛ исчисленный | |  |  |
| Дополнительные услуги | |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |
| Доплата за расширенную зону обслуживания | |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |
| За работу с вредными и опасными условиями труда | |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |
| виды стимулирующих выплат (указать вид) | |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |
| Компенсационные выплаты (указать вид) | |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |
| Оплата отпуска | |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |
| Иные виды выплат[[1]](#endnote-1)(указать какие) | | | | | | | |  |  | |  |  |
| Всего начислено: | | | | | | | |  | Всего удержано | | |  |
| 3.Доходы в натуральной форме | | | | | | | | | 4.Выплачено | | | |
|  | |  |  |  |  | |  |  | Перечислено в банк (под расчет) | | |  |
| Всего натуральных доходов | | | | | | | |  | Всего выплат | | |  |
| Долг за работником на начало месяца | | | | | | | |  | Долг за работником на конец месяца | | |  |

От работодателя От работников

Директор ГБУСО Председатель профсоюзного

«Минераловодский КЦСОН» комитета ГБУСО

«Минераловодский КЦСОН»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Чистякова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Мещерякуова

Приложение 9

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» на 2023-2025гг.

**Соглашение по охране труда**

**ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»**

**на 2023 год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Содержание мероприятий  (работ) | Еди-ница  учета | Кол-во | Стоимость  работ  в тыс.руб | Срок  выполнения  мероприятий | Ответственные за  выполнение  мероприятий | Кол-во работников,  которым улучшаются  условия труда | | Кол-во работников,  высвобождаемых с  тяжелых физических работ | |
| всего | в т.ч  .женщин | всего | в т.ч.  женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 1 | Организация проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследование) для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний | чел. | 140 | 220,0 | ежегодно | директор | 140 | 140 | 0 | 0 |
| 2 | Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальной сертифицированной одеждой, специальной обувью | материальные ценности | 135 | 380,0 | ежегодно | директор | 135 | 135 | 0 | 0 |
| 3 | Организация проведения работ по проведению специальной оценки условий труда по условиям труда в учреждении |  | 15 | 33,0 | июнь 2023г. | специалист по охране труда Давиденко И.М. | 15 | 15 | 0 | 0 |
| 4 | Регулярное пополнение аптечки медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Министерства здравоохранения РФ кабинетов повышенной опасности | материальные ценности |  | 3,0 | 1 раз в год | Заместитель директора по медицинской части Беседин А.В. | 55 | 55 | 0 | 0 |
| 6 | Озеленение и благоустройство территории |  |  | 50,0 | апрель-сентябрь | заведующая хозяйством Домницкая И.А. | 186 | 178 | 0 | 0 |
| 7 | Оборудовать рабочие места креслом (стулом) для рациональной рабочей позы при работе на ПЭВМ по результатам СОУТ | шт. | 14 | 56,0 | в течение года | заведующая хозяйством Домницкая И.А. | 14 | 12 | 0 | 0 |
| 8 | Контроль и проверка работы автоматических систем пожарной сигнализации и оповещения людей при пожаре. |  | 55 | 72,0 | ежемесячно | заведующая хозяйством Домницкая И.А. | 55 | 47 | 0 | 0 |
| 9 | Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами | чел. | 130 | 92,0 | ежегодно | заведующая хозяйством Домницкая И.А. | 130 | 130 | 0 | 0 |
| 10 | Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы) | ед. | 1 | 7,0 | в течение года | заведующая хозяйством Домницкая И.А. | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 11 | Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала | ед. | 186 | 0 | ежегодно | специалист по охране труда Давиденко И.М. | 186 | 178 | 0 | 0 |
| 12 | Своевременный завоз песка для посыпания территории во время гололеда |  | 55 | 1500,00 | ежегодно август | специалист по охране труда Давиденко И.М. | 55 | 47 | 0 | 0 |
| 13 | Осуществлять дополнительную влажную уборку рабочих мест в административном здании учреждения с использованием дезинфицирующих моющих средств |  | 35 | 0 | постоянно | заведующая хозяйством Домницкая И.А. | 35 | 35 | 0 | 0 |
| 14 | Производить замену нерабочих люминисцентных ламп освещения в рабочих кабинетах учреждения |  | 55 |  | По мере необходимости | заведующая хозяйством Домницкая И.А. | 55 | 47 | 0 | 0 |
| 15 | Организовать ежегодное прохождение работниками флюорографического обследования |  | 186 |  | Ежегодно по графику ГБУЗ «Минераловодская РБ» | Заместитель директора по мед.части  Беседин А.В | 186 | 178 | 0 | 0 |
| 16 | Организовывать бесплатное направление на отдых и оздоровление, а также оплачивать стоимость проезда к месту отдыха и обратно социальных работников ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» в соответствии с графиком заезда социальных работников, утвержденным министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края на соответствующий год | чел. | 4  ежегодно | 60,0  ежегодно | июль,  август ежегодно | директор | 4  ежегодно | 4  ежегодно | 0 | 0 |

от работодателя от работников

Директор ГБУСО Председатель профсоюзного

«Минераловодский КЦСОН» комитета ГБУСО

«Минераловодский КЦСОН»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Чистякова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Мещерякова

Приложение 10

к коллективному договору

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН»

на 2023-2025гг.

УЧТЕНО МНЕНИЕ УТВЕРЖДАЮ

Председателя профсоюзного комитета Директор ГБУСО

ГБУСО «Минераловодский КЦСОН» «Минераловодский КЦСОН»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Мешерякова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Чистякова

« \_\_\_\_» декабря 2022г. « \_\_\_» декабря 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минераловодский комплексный центр социального обслуживания населения» за счет внебюджетных средств

1.ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящее положение определяет порядок премирования работников, за счет внебюджетных средств, занятых оказанием дополнительных платных социальных услуг и работников, принимающих участие в организации дополнительных платных социальных услуг, с целью повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда.

Выплаты осуществляются за счет денежных средств, полученных от оказания дополнительных услуг, поступивших в отчетном периоде.

К работникам, оказывающим дополнительные платные услуги, принимающим участие в организации и способствующим оказанию дополнительных платных социальных услуг, относятся:

- директор, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по медицинской части и заведующие отделениями, принимающие участие в организации оказания дополнительных платных услуг;

-экономист, бухгалтер, занимающиеся расчетом тарифов (цен) на дополнительные платные услуги, приемом денежных средств от оказания дополнительных платных услуг, ведущие бухгалтерский учет и экономические расчеты по дополнительным платным услугам;

-другие категории работников, оказывающие и способствующие оказанию дополнительных платных услуг.

На премирование и оплату труда (с учетом начислений) учреждением направляются до 50% средств, полученных от оказания платных услуг, по согласованию с администрацией учреждения и профсоюзным комитетом учреждения.

2.ПРИНЦИПЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1.Премирование работников, занятых оказанием дополнительных услуг, производится в соответствии с объемами выполненных работ – в процентном отношении от суммы средств, полученных от оказания дополнительных услуг, в соответствии с объемами выполненных работ подразделением – в процентном отношении от суммы средств, полученных подразделением от оказания дополнительных услуг.

2.2.Учитывая характер работы и степень участия работника в оказании платных услуг, оплата производится в разрезе категорий персонала.

2.3.Материальное поощрение директору учреждения за организацию работы по внебюджетной деятельности выплачивается на основании приказа Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края № 225 от 28.04.2022 года в размере 3% от общего объема суммы доходов, полученных учреждением за счет внебюджетной деятельности.

2.4.Поощрение работников, способствующих развитию платных услуг, осуществляется:

- заведующий отделения социального обслуживания на дому, заведующий отделения срочного социального обслуживания, заведующий отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, заведующий социально-оздоровительного отделения – 20 % от суммы фактически оказанных дополнительных социальных услуг отделением за месяц;

- заведующий специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому – 5 % от суммы фактически оказанных дополнительных социальных услуг отделением за месяц;

-директору учреждения-3% общего объема суммы доходов, полученных учреждением за счет внебюджетной деятельности за месяц;

-заместителю директора по общим вопросам, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, экономисту, бухгалтеру -1% общего объема суммы доходов, полученных учреждением за счет внебюджетной деятельности за месяц;

-заместителю директора по медицинской части -0,5 % общего объема суммы доходов, полученных учреждением за счет внебюджетной деятельности за месяц;

- социальным работникам отделения социального обслуживания на дому ,социальным работникам специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, специалистам по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, специалистам по социальной работе специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, медицинским сестрам специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, психологу социально-оздоровительного отделения, педагогу-психологу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, логопеду отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, психологу отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних, юрисконсульту, врачу-кардиологу социально-оздоровительного отделения, врачу-неврологу социально-оздоровительного отделения, инструктору по лечебной физкультуре социально-оздоровительного отделения, медицинской сестре по массажу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, логопеду отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья - 20% от суммы, полученной от оказания ими дополнительных услуг за месяц в размере от 501 руб. (пятьсот один рубль) до 1000 руб. (одна тысяча рублей);

-социальным работникам отделения социального обслуживания на дому , специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, специалистам по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, специалистам по социальной работе специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому , медицинским сестрам специализированного отделения социального- медицинского обслуживания на дому, психологу социально-оздоровительного отделения, психологу отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних, юрисконсульту, педагогу-психологу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, логопеду отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, врачу-кардиологу социально-оздоровительного отделения, врачу-неврологу социально-оздоровительного отделения, инструктору по лечебной физкультуре социально-оздоровительного отделения, медицинской сестре по массажу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, - 30% от суммы, полученной от оказания дополнительных услуг за месяц в размере от 1001 руб. (одна тысяча один рубль) до 2000 руб. (две тысячи рублей);

-социальным работникам отделения социального обслуживания на дому, специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, специалистам по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, специалистам по социальной работе специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, медицинским сестрам специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, педагогу-психологу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, логопеду отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, психологу социально-оздоровительного отделения, психологу отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних, юрисконсульту, врачу-кардиологу социально-оздоровительного отделения, врачу-неврологу социально-оздоровительного отделения, инструктору по лечебной физкультуре социально-оздоровительного отделения, медицинской сестре по массажу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья - 35% от суммы, полученной от оказания ими дополнительных услуг за месяц в размере от 2001руб. (две тысячи один рубль) до 3500 руб. (три тысячи пятьсот рублей);

-социальным работникам отделения социального обслуживания на дому, специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, специалистам по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, специалистам по социальной работе специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, медицинским сестрам специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, юрисконсульту, педагогу-психологу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, логопеду отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, психологу социально-оздоровительного отделения, психологу отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних, врачу-кардиологу социально-оздоровительного отделения, врачу- неврологу социально-оздоровительного отделения, инструктору по лечебной физкультуре социально-оздоровительного отделения, медицинской сестре по массажу отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья- 40% от суммы, полученной от оказания ими дополнительных услуг за месяц в размере от 3501 руб. (три тысячи пятьсот один рубль) и свыше.

-медицинской сестре по физиотерапии социально-оздоровительного отделения, медицинской сестре по массажу социально-оздоровительного отделения-20% от суммы фактически оказанных дополнительных социальных услуг работником за месяц.

3.СРОКИ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

Премирование работников, в соответствии с настоящим положением, производится в пределах фонда оплаты труда.

Выплата премии по дополнительным социальным услугам производится ежемесячно. На основании отчетов ,поступивших от заведующих отделений, о сумме средств, на которую оказаны дополнительные социальные услуги каждым работником отделения экономист подготавливает служебную записку с подсчетом сумм, подлежащих выплате работникам. В соответствии со служебной запиской экономиста издается приказ по учреждению о стимулировании труда работников по оказанию дополнительных социальных услуг за счет внебюджетных средств за месяц.

Настоящее Положение является приложением к коллективному договору.

1. [↑](#endnote-ref-1)